

COPIA



COMUNE DI SAN CESARIO DI LECCE

PROVINCIA DI LECCE

N. 86/ 2022 registro Deliberazioni

seduta 31/05/2022

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON FUNZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: *APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 – REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO ANNUALE*

L'anno 2022 il giorno 31 del mese di MAGGIO alle ore 09:15, il COMMISSARIO STRAORDINARIO, Dott. Valter SPADAFINA, con l'assistenza del SEGRETARIO GENERALE Maria Rosaria PEDACI, ha adottato la seguente deliberazione:

PARERI AI SENSI DEL T.U.E.L. APPROVATO CON D.LGS. N° 267/2000

Visto: Si esprime parere Favorevole ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – D.Lgs. n.267/2000 - in ordine alla regolarità tecnica.

Data 24/05/2022 il Responsabile di Settore

f.to Avv. Luca LEONE

Visto: Si esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 49 – comma 1 – D.Lgs. n.267/2000 - in ordine alla regolarità contabile.

Data 24/05/2022 il Responsabile del Settore Finanziario

f.to Arturo ZITANI

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 – REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO ANNUALE

IL RESPONSABILE DEL I SETTORE

Premesso che:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti;
- l'art.33 del Decreto Legge n. 34 del 2019 ha stabilito che: «*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione*»;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ai commi 1, 2, 3 e 6 testualmente dispone:
«Articolo 6 – Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale
1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di

personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale».

Visto, inoltre, l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che testualmente dispone:

«Articolo 6 ter – Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. ... abrogato

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni».

Rilevato che l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, dispone:

«2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il

Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018».

Tenuto conto che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni.

Vista la circolare del Ministero dell'interno del 8 giugno 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del *turnover*, legata alle cessazioni, intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

Considerato che, come risultato dall'allegato E "calcolo capacità assunzionale", il Comune di San Cesario di Lecce è in fascia E e, pertanto, il valore soglia (più basso e più alto) è compreso tra il 26,90% e il 30,90%.

Rilevato che, per il 2022, il rapporto spesa di personale del rendiconto 2021 e entrate correnti per gli anni 2019, 2020 e 2021 è pari al 21,16% e, pertanto, al di sotto del valore soglia.

Verificato, pertanto, che, collocandosi al di sotto del valore soglia sulla base delle previsioni per il triennio 2022/2024, l'Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato sino a una spesa

complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale soglia, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Verificato, inoltre, che tale incremento esplica i suoi effetti progressivamente con percentuali massime di aumento indicate dall'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 (per il 2021 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 21% della spesa di personale 2018, per il 2022 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 24% della spesa di personale 2018, per il 2023 ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 25% della spesa di personale 2018).

Precisato che l'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020 stabilisce che «*la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557 quater e 562 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296*».

Visto che la spesa potenziale massima dell'Ente, imposta dal vincolo esterno di cui ai commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per il 2007) è pari a € 1.263.041,34 (spesa media triennio 2011/2012/2013).

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 che ha introdotto l'obbligo dal 1 dicembre 2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Visto il decreto del Ministro dell'intero 18 novembre 2020, recante "Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022", il quale, per i Comuni aventi popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti fissa il rapporto medio dipendenti/abitanti in 1 dipendente ogni 169 abitanti (1/169).

Dato atto che, ai fini delle valutazioni circa il fabbisogno del personale di questo Comune, si è tenuto conto del fatto che, applicando i criteri previsti dal suddetto Decreto del Ministro dell'Interno, al 31 dicembre 2021 questo Comune aveva n. 7.998 abitanti e, alla stessa data, disponeva di n. 24 dipendenti in servizio, di cui 3 a tempo determinato. Pertanto:

- il rapporto medio dipendenti/abitanti è attualmente fissato in 1 dipendente ogni 347 abitanti (1/347), anziché in 1/169 e, quindi, ben al di sotto di quello fissato dal citato D.M.;
- il Comune dovrebbe avere n. 47 dipendenti, anziché i 24 attualmente in servizio, di cui 3 a tempo determinato.

Dato atto che, in accordo con i Responsabili di Settore di questo Comune, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è provveduto a verificare ogni possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, l'eventuale presenza di personale in esubero.

Tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e degli obiettivi di *performance* organizzativa, dell'efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini, nonché della verifica effettuata per una possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente, in accordo con i Responsabili di Settore di questo Comune, è stato accertato che:

- non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- non emergono concrete possibilità di un diverso utilizzo del personale e, quindi, di una possibile revisione della struttura organizzativa dell'Ente rispetto a quanto già

approvato, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 60 del 10 marzo 2020.

Considerato il teorico fabbisogno di personale per il pieno assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, nonché delle cessazioni di personale che si verificheranno nell'anno 2022 e, in particolare:

- n. 1 collaboratore categoria B, posizione economica B7;
- n. 1 istruttore amministrativo categoria C, posizione economica C2.

Considerato che l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e che, per il Comune di San Cesario di Lecce, tale limite è quantificato in euro 7.380,00.

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1, *quinquies*);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000 n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449; art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) e lo abbiano comunicato mediante l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO;
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito.

Dato atto che la spesa presunta, per l'anno 2022, relativa al personale dell'Ente, come risulta dall'allegato E al presente provvedimento, è pari a € 1.102.542,26.

Ritenuto, pertanto, di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2023/2024, per come contenuto nei seguenti allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:

- Allegato A – Dotazione organica;
- Allegato B – Assunzioni a tempo indeterminato;
- Allegato C – Incrementi orari;
- Allegato D – Assunzioni a tempo determinato;
- Allegato E – Calcolo capacità assunzionale.

Considerato che:

- il Comune di San Cesario di Lecce non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che né dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, relativo all'esercizio finanziario 2021, né dalla verifica degli equilibri di bilancio per l'anno 2021 emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi previsti e come sopra richiamati;
- come attestato nel presente atto, sentiti i Responsabili apicali dell'Ente, non risultano eccedenze di personale;
- il Piano triennale delle azioni positive del Comune di San Cesario di Lecce 2020/2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 3 febbraio 2020;
- con Delibera del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 5 del 11 novembre 2021, si è dato atto della non necessità dell'adozione del bilancio consolidato;
- la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile del servizio finanziario, in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento;
- il Comune di San Cesario di Lecce ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016 n. 232.

Dato atto che i Responsabili di Settore hanno segnalato la necessità e urgenza delle seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- n. 1 istruttore amministrativo di categoria C per l'Area amministrativa, tempo pieno;
- n. 1 istruttore tecnico di categoria C per l'Area tecnica, tempo pieno;
- n. 1 assistente sociale di categoria D per l'Area sociale, tempo pieno (a conclusione delle procedure di stabilizzazione in corso presso l'Ambito di Lecce e previa certezza della disponibilità delle risorse in entrata previste dalla normativa vigente).

Dato atto che i medesimi Responsabili hanno richiesto l'utilizzo degli istituti di lavoro flessibile, per i seguenti profili:

- n. 2 agenti di Polizia Municipale di categoria C per l'Area vigilanza, *part time* al 50% (spesa non computabile ai fini delle limitazioni stabilite dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ai sensi dell'art. 1, comma 993, della Legge n. 178/2020, esteso per l'anno 2022 dall'art. 16 del D.L. n. 221/2021).

Che, inoltre, sono stati richiesti n. 2 incrementi orari di personale di categoria C attualmente impiegato per 18 ore settimanali.

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti, espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, n. 60 del 21 aprile 2021.

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali.

Dato atto che la presente deliberazione è stata predisposta in accordo con il Segretario Comunale e tutti i Responsabili di Settore di questo Comune.

Tutto ciò premesso e rilevato, il suddetto Responsabile

PROPONE

Per le motivazioni in premessa:

1. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, composto dai seguenti allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:
 - Allegato A – Dotazione organica;
 - Allegato B – Assunzioni a tempo indeterminato;
 - Allegato C – Incrementi orari;
 - Allegato D – Assunzioni a tempo determinato;
 - Allegato E – Calcolo capacità assunzionale.
2. Di dare atto che, per il 2022, il rapporto spesa di personale del rendiconto 2021 ed entrate correnti per gli anni 2019, 2020 e 2021 è pari al 21,16% e, pertanto, al di sotto del valore soglia previsto per gli Enti in fascia E, come da D.M. 17 marzo 2020.
3. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 5 del medesimo D.M., tale circostanza comporta, per il 2022, la possibilità di effettuare ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 24% della spesa di personale 2018.
4. Di dare atto che il programma assunzionale, così come delineato, mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato D.M. 17 marzo 2020.
5. Di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero.
6. Di precisare che la presente programmazione triennale potrà essere aggiornata, in qualsiasi momento, in relazione a nuove e diverse esigenze, ovvero in relazione a nuove limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.
7. Di demandare al Responsabile del Servizio Risorse Umane tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.
8. Di dare atto che il presente provvedimento costituisce allegato al DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP), relativo al periodo 2022/2024.
9. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
10. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
11. Stante l'urgenza, di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

IL COMMISSARIO STRAODINARIO

Visto il D.P.R. Del 17 settembre 2021 di scioglimento del Consiglio Comunale di San Cesario di Lecce e contestuale nomina del Commissario Straordinario.

Preso atto della proposta innanzi illustrata che qui si intende integralmente riportata.

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni evidenziate nella stessa.

Acquisito, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espresso dal competente

Responsabile del Servizio.

DELIBERA

Di approvare la su esposta proposta di deliberazione nei termini evidenziati e motivati in premessa.

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto;

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
f.to Dott. Valter SPADAFINA

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Maria Rosaria PEDACI

Copia esibita su supporto cartaceo ai sensi dell'art. 6 della deliberazione CNIPA n. 11/2004.

	SEGRETARIO GENERALE
San Cesario di Lecce, _____	Maria Rosaria PEDACI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line (art.32 L. n.69/2009) il giorno 01/06/2022 ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, addì **01/06/2022**.

	IL SEGRETARIO GENERALE
	f.to Maria Rosaria PEDACI

A norma del T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n° 267/2000, si attesta che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva:

- [] decorrenza 10 giorni dalla pubblicazione (ai sensi dell'art. 134 – 3° comma)
[X] dichiarazione immediata esecutività (ai sensi dell'art. 134 – 4° comma)

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO	SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. Valter SPADAFINA	f.to F.to Maria Rosaria PEDACI

Per copia conforme per uso amministrativo.

Lì,

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell'art. 20 del D.lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente sulla banca dati dell'Ente.